

**ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Kasus pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah
Kantor Cabang Pematangsiantar)**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

AMELIA HAYATI LINGGA

NIM. 56154013

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019

**ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Kasus pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah
Kantor Cabang Pematangsiantar)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara

Disusun Oleh:

AMELIA HAYATI LINGGA

NIM. 56154013

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019

ABSTRAK

Amelia Hayati Lingga, 2019. Analisa Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar). Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I oleh Dr. Andri Soemitra, MA dan Pembimbing II Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I.

Outsourcing atau alih daya diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Tujuan utama *outsourcing* atau alih daya adalah untuk mengemat biaya produksi (*cost of production*). Akan tetapi istilah *outsourcing* ini sering menjadi perbincangan diberbagai kalangan khususnya dikalangan buruh, dengan anggapan *outsourcing* merupakan wujud dari pengingkaran serta penghilangan hak-hak dasar pekerja. Praktek sehari-hari *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, dimana para buruh kontrak *outsourcing* merasa tidak diperhatikan kesejahteraannya, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Namun selama ini yang menjadi sorotan hanyalah pekerja dan perusahaan *outsourcing* nya saja, padahal pekerja yang ditempatkan diperusahaan pengguna masalah tentang penggajian dan sebagainya telah ditentukan oleh perusahaan pengguna, bahkan seringkali terjadi diskriminasi ditempat mereka bekerja. Maka dalam hal ini pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan demi kesejahteraan para pekerja. Tetapi pada kenyataannya tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan, kebanyakan perusahaan masih membatasi siapa saja yang mendapat jaminan kesejahteraan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan model analisis yang dicetuskan oleh Miles dan Huberman yang sering disebut dengan metode analisis data interaktif, melalui pendekatan metode deskriptif kualitatif untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

Dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya, apa yang telah dilakukan oleh PT. Bank Sumut Syariah dapat dikatakan telah sesuai standard kesejahteraan pekerja dan perspektif Ekonomi Islam. PT. Bank Sumut Syariah telah memberikan upah yang layak serta pemberian kompensasi lainnya seperti uang lembur, uang makan, uang pakaian, uang perjalanan dinas, bantuan akhir tahun, tunjangan hari raya serta bonus. Karyawan juga mendapatkan bantuan jaminan sosial berupa Jaminan Pensiun, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Walaupun upah yang diberikan masih sedikit dibawah UMK Pematang Siantar. Tenaga kerja juga mendapatkan perlakuan yang baik dan tidak pernah merasakan adanya sikap diskriminasi dari pihak manapun. Tetapi akan lebih baik jika usaha untuk mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing* diimbangi dengan peraturan pemerintah tentang penggunaan tenaga kerja *outsourcing*, serta bertumpu pada visi dan misi serta nilai-nilai dari bank sumut syariah itu sendiri.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Tenaga Kerja *Outsourcing*, Ekonomi Islam.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar)”**.

Pada Kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada ayahanda Sohna Lingga, ibunda Mesiyem, dan kakak puri yang telah memberikan doa dan dukungan selama ini. Penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku pembimbing I dan bapak Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan keritikan dan saran sebagai masukan berharga kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada pimpinan PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar bapak Ari Asriadi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut serta seluruh pegawai alih daya (*outsourcing*) PT. Bank Sumut Syariah yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi narasumber dalam penelitian ini, terkhusus kepada bang ahmad, bang aulia, bang buan, bang fery, bang wili dan kak mita.

Dan tak lupa pula penulis mengucapkan terimakasih kepada staf pengajar dan pegawai diprogram studi ekonomi islam, kepada para sahabat dan teman teman EKI 2015 yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penelitian berlangsung dan yang teristimewa kepada lelaki yang selalu setia mendampingi penulis sampai detik ini serta kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan, Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
ABSTRAKSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Pustaka	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tenaga Kerja Outsourcing	15
B. Kesejahteraan	21
C. Kesejahteraan Dalam Islam	35
D. <i>Outsourcing</i> Dalam Islam	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian	49
C. Waktu Penelitian	49
D. Subjek dan Objek Penelitian	50
E. Jenis dan Sumber Data.....	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51
G. Metode Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	55
B. Deskripsi Responden.....	57

C. Proses Rekrutmen.....	60
D. Perjanjian Kontrak Kerja.....	61
E. Cuti dan Ketidakhadiran.....	61
F. Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	62
G. Kompensasi Biaya	62
H. Terminasi/Uang Pesangon.....	63
I. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja	63
J. Bentuk-Bentuk Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing PT. Bank Sumut Syariah.....	63
K. Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar Dalam Perspektif Ekonomi Islam	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
1	Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan	22
2	Indikator untuk mengetahui tingkat kesejahteraan	23
3	Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	30
4	Bentuk-Bentuk Diskriminasi Terhadap Karyawan	35
5	Jadwal Kegiatan Penelitian	50
6	Data Sebagian Pegawai Outsourcing PT. Bank Sumut Syariah KC Pematangsiantar	58
7	Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Jenis Kelamin	59
8	Tenaga Kerja Berdasarkan Usia.....	59
9	Gaji Pokok Tenaga Kerja Outsourcing	64
10	Jaminan Sosial Tenaga kerja Outsourcing	66

DAFTAR GAMBAR

Tabel		Hal
1	Hubungan Kerja Antara Pegawai Outsourcing, Vendor dan Perusahaan Pengguna.....	18
2	Analisis Data Kualitatif Menurut Miles dan Huberman	53
3	Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Pematangsiantar	57
4	Diagram tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi disisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran dikalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcing* atau alih daya, dan *outsourcing* merupakan salah satu langkah yang perlu dipertimbangkan demi efisiensi perusahaan.

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.²

¹ Mohammad Faiz, "*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*", (www.panmohamadfaiz.com, 2007), diakses 15 Desember 2018 pukul 19.00 WIB.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 187

Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing* /alih daya, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.³

Dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.⁴

Secara praktek terdapat tiga pihak yang berperan didalamnya yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*), perusahaan penerima jasa pekerja/buruh (*user*) dan tenaga kerja atau buruh. Tujuan utama alih daya (*outsourcing*) adalah untuk menghemat biaya produksi (*cost of production*) karena dalam pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan lain, dan salah satu cara menghemat biaya produksi adalah melalui efisiensi tenaga kerja. Dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiaya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁵ Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing* dan lain sebagainya yang seharusnya menjadi beban majikan.

Akan tetapi, istilah *outsourcing* belakangan ini sering diperbincangkan oleh berbagai kalangan, khususnya kaum buruh (tenaga kerja) yang menolaknya dengan anggapan *outsourcing* merupakan wujud dari pengingkaran serta penghilangan hak-hak dasar pekerja seperti hak dalam gaji (upah), perlindungan kesehatan, perlindungan ekonomi serta perlindungan keselamatan kerja.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

⁴ Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, (www.wawasandigital.com), diakses 03 desember 2018 pukul 21.18 WIB.

⁵ Mohammad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, (www.panmohamadfaiz.com, 2007), diakses 03 desember 2018 pukul 21.03 WIB.

Perlu dipahami bahwa outsourcing merupakan sebuah kontrak kerja yang disepakati oleh buruh dengan penyedia jasa kerja. Meskipun *outsourcing* sudah mendapat persetujuan dari pihak yang bersangkutan, namun jika ditindak lanjuti mengenai *outsourcing* terdapat hal-hal yang bernuansa ketidakadilan didalamnya. Dari fenomena yang ada, seringkali melihat adanya ketidaksejahteraan dari buruh *outsourcing*. Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karna kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal dan pendapatan dapat terpenuhi.⁶

Praktek sehari-hari *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, dimana para buruh kontrak *outsourcing* merasa tidak diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.⁷ Oleh karena itu butuh jaminan sosial bagi para pekerja *outsourcing* agar terjadi hubungan industrialisasi yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerja).⁸

Berdasarkan hasil pemberitaan dari Penasihat Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (Abadi) menyatakan sebanyak 40-50% tenaga kerja sektor formal di Indonesia berstatus sebagai tenaga kerja alih daya atau *outsourcing*. Tenaga kerja sektor formal di Indonesia kini mencapai sekitar 30 jutaan orang, sementara sektor informal bisa mencapai 70 juta lebih dan terus meningkat tiap tahunnya.⁹

⁶ Isbandi Rukminto Adi, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, (Jakarta: FISIP UI Press, 2004), hlm. 7

⁷ Laksanto Utomo, 'Permasalahan *Outsourcing* Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia', Jurnal Lex Publica, Vol. 1. No. 1, hlm. 2, Januari 2014

⁸ Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, hlm. 2

⁹ Angelina Londa, *Konstruksi Sosial Pekerjaan Outsourcing di Kalangan Buruh Pertambangan di Bontang*, Jurnal Penelitian, Universitas Airlangga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2015

Namun selama ini yang menjadi sorotan hanyalah pekerja dan perusahaan *outsourc* nya saja, padahal mereka sebagai pekerja yang ditempatkan di perusahaan pengguna masalah tentang penggajian dan sebagainya telah ditentukan oleh perusahaan pengguna, bahkan seringkali terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja *outsourcing* ditempat mereka bekerja.

PT. Bank Sumut Syariah merupakan salah satu perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, yang mana pegawai tersebut harus bekerja tepat waktu yang dimulai dari pagi hari dan berakhir sore hari bahkan bisa hingga malam hari. Bekerja menjadi modal utama dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Butuh jaminan sosial yang diberikan agar para tenaga kerja tersebut merasa aman dan nyaman dalam melakukan segala pekerjaannya.

Ada beberapa masalah yang dialami oleh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja diperusahaan pengguna selain dari ketidak jelasan status dan tidak adanya jaminan sosial berupa jaminan pensiun dan jaminan hari tua, yaitu gaji (upah) pokok yang diberikan masih tergolong rendah dan dibawah UMK , yang mana UMK Kota Pematang Siantar sebesar Rp 2.300.000¹⁰, serta seringkali terjadi keterlambatan dan ketidak sesuaian dalam pembayaran uang makan dan uang lembur dengan kesepakatan yang ada diperjanjian kontrak kerja.

Selain pembayaran upah, mereka juga seringkali merasakan adanya diskriminasi seperti perbedaan perlakuan antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*, serta adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh pegawai *outsourcing* itu sendiri.

Berkenaan dengan pelaksanaan alih daya (*outsourcing*), Islam tentunya tidak menghendaki hal-hal yang kiranya tidak sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan sosial. Sebagai mana firman Allah SWT dalam Q.S An-Nahl ayat 90 :

¹⁰ <https://siantarkota.bps.go.id>, diakses pada 05 Mei 2019 pukul 19.00 WIB

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat
kebaikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari
perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi
pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.¹¹
(Q.S An-Nahl: 90)*

Didalam Undang-undang 1945 Pasal 28 H poin ketiga menyatakan bahwa:
“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan
dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat”, dan pasal 34-ayat 2
(amandemen keempat), bahwa: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial
bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak
mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.¹²

Maka dalam hal ini pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak
berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari
perusahaan demi kesejahteraan para pekerja. Tetapi pada kenyataannya jaminan
kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi para pekerja masih menjadi mimpi bagi
sebagian orang. Karena tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau
jaminan kesejahteraan. Kebanyakan perusahaan masih membatasi siapa saja yang
mendapat jaminan kesejahteraan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:
**“ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Alih
Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar).”**

¹¹ Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bogor: Lembaga Percetakan
Al-Qur'an 2010).

¹² *Undang-Undang Dasar Tahun 1945* Pasal 28 H poin ketiga.

B. Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap pemahaman judul diatas, maka penulis perlu menjelaskan istilah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup dan kemakmuran.¹³ Yang dimaksud kesejahteraan disini adalah kesejahteraan para pekerja, yaitu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial pekerja setinggi mungkin melalui kenaikan gaji, uang lembur, bonus, jaminan sosial serta penghapusan sikap diskriminasi, karena salah satu unsur penting kesejahteraan pekerja ialah adanya kepuasan baik kepuasan dalam jiwa maupun kepuasan dalam raganya.

2. Tenaga Kerja *Outsourcing*

Menurut Payman J. Simanjuntak, tenaga kerja (man power) adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain.¹⁴ Tenaga kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. *Outsourcing* diartikan sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama.¹⁵ Pekerja *outsourcing* dalam Islam termasuk dalam kategori buruh khusus, yaitu buruh yang mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu.¹⁶

¹³Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm. 891

¹⁴ Payman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1998), hlm. 2

¹⁵ Trissumar Nofa, Pengertian Outsourcing (www.academia.edu.co.id), diakses 06 juli 2019, Pukul 08.30 WIB

¹⁶ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 59

3. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai sosial.¹⁷ Standar atau indikator kebutuhan dan batasan yang mendasari sistem distribusi pendapatan Islam adalah *maqhasid al-syari'ah* yaitu, kebutuhan dan batasan dalam mengkomodir kebutuhan paling dasar bagi setiap muslim yaitu aspek agama, jiwa/personal, akal, keturunan dan harta. Adapun sistematis hirarkis yang dirumuskan oleh para ulama dengan mempertimbangkan skala prioritas dengan urutan dharuriyat (primer), *hajjiyat* (sekunder) dan *tahsiniyyat* (tersier).¹⁸

C. Rumusan Masalah

Dengan bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, maka pembahasan selanjutnya akan bertumpu pada rumusan masalah, yaitu: Bagaimana kesejahteraan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dalam perspektif ekonomi Islam yang ada di PT. Bank Sumut syariaiah Kantor Cabang Pematang Siantar?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah titik akhir yang akan dicapai dalam sebuah penelitian. Tujuan penelitian juga menentukan arah penelitian agar tetap dalam koridor yang benar hingga tercapainya sesuatu yang dituju.¹⁹ Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan terkait kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar dilihat dari perspektif ekonomi Islam”.

¹⁷ Muastafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 15

¹⁸ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 92

¹⁹ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 89

2. Manfaat Penelitian

Untuk memperoleh pengetahuan yang jelas mengenai kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

- a. Dapat menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.
- b. Dapat mengetahui konsep kesejahteraan tenaga kerja secara Islam.
- c. Dapat dijadikan kajian bagi para pembaca dalam menganalisis kesejahteraan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja *outsourcing*.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada perusahaan, pekerja/buruh ataupun pihak-pihak terkait.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang telah ada dan apa yang belum ada.²⁰ Sementara itu, setelah menelaah beberapa penelitian, penyusun menemukan ada sejumlah karya yang meneliti tentang tenaga kerja *outsourcing*.

Penelitian Skripsi Priagung Luhur dengan judul *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto)*.²¹ Penelitian ini membahas tentang tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi Islam. Yang membedakan dengan skripsi ini adalah lebih fokus membahas kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna yang lebih besar cakupannya dibandingkan dari penelitian terdahulu.

Penelitian Skripsi Agus Guntoro dengan judul *Analisi Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif*

²⁰ Suharsimi Arikikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 75

²¹ Priagung Luhur, *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Purwokerto, 2016.

Ekonomi Islam.²² Penelitian ini membahas tentang pengupahan karyawan *outsourcing* yang berada diperusahaan *vendor* atau perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah lebih memfokuskan kepada tenaga kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan diperusahaan pengguna.

Penelitian Skripsi Mekalita Januarin dengan judul *Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang yang ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah*.²³ Skripsi ini membahas tentang bagaimana penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* yang dilihat dari konsep maqashid syariah. Yang membedakan dengan penelitian skripsi ini adalah membahas kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi Islam.

Tabel 1.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Priagung Luhur (2016)	Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto)	Dalam upaya mensejahterakan karyawan <i>outsourcing</i> , usaha yang dilakukan oleh CV. Amara dapat dikatakan sudah sesuai dengan Prinsip Ekonomi Islam yaitu berupa upah yang adil, bonus, jaminan social dan uang lembur, walaupun pemberian upah (gaji) dan

²²Agus Guntoro, *Analisis Pengupahan Outsourcing pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam*, skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016

²³Mekalita Januarin, *Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau Dari Konsep Maqashid Syariah*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2016.

			lembur yang diberikan belum sesuai dengan UMK Banyumas tahun 2016.
2.	Agus Guntoro (2016)	Analisi Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Upah yang diberikan kepada karyawan <i>outsourcing</i> besarnya mengikuti perusahaan klien. Namun, PT. Deta Sukses Makmur menetapkan standar besaran upah yaitu minimal UMK dan waktu pembayaran upah setiap tanggal 30 atau akhir bulan. PT. Deta Sukses Makmur tidak mengambil keuntungan dan tidak mempunyai hak atas upah pokok karyawan. Keuntungan yang diperoleh atau <i>fee manajemen</i> langsung dari perusahaan pengguna jasa. Adapun pemotongan upah karyawan <i>outsourcing</i> digunakan untuk Jaminan Hari Tua sebesar 2% serta BPJS kesehatan yang potongannya mengikuti peraturan yang berlaku. Karyawan <i>outsourcing</i>

			<p>juga mendapatkan Asuransi Jamsostek yang ditanggung oleh PT. Deta Sukses Makmur, serta THR.</p> <p>Secara umum praktek pengupahan PT. Deta Sukses Makmur pada karyawan outsourcing belum sepenuhnya memenuhi karakteristik ekonomi Islam. Keadilan dalam arti transparan belum dapat terepenuhi oleh PT. Deta Sukses Makmur dengan baik. Karena belum ada kejelasan dalam rincian upah karyawan outsourcing yang dapat dijelaskan oleh PT. Deta Sukses Makmur. Dalam hal perjanjian kerja, pemenuhan hak karyawan outsourcing belum sepenuhnya terpenuhi oleh PT. Deta Sukses Makmur. Karena ada karyawan yang dirumahkan, akan tetapi tidak mendapatkan hak upahnya sama sekali.</p>
--	--	--	--

			Sebagaimana Islam menekankan dalam perjanjian kerja untuk memenuhi segala hak dan kewajiban, sehingga tidak menimbulkan kerugian di antara kedua belah pihak.
3.	Mekalita Januarin (2016)	Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang yang ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah	Penerapan Sistem Kerja Kontrak (<i>Outsourcing</i>) di PT. BTN Syariah Cabang Palembang sebagian besar telah disesuaikan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Semua hak karyawan kontrak seperti hak atas upah/gaji, upah lembur, hak libur dan cuti, hak atas jaminan social tenaga kerja, dan hak untuk beribadah telah terpenuhi. Namun hak pekerja kontrak untuk tidak adanya masa percobaan tidak terpenuhi. Perubahan status kerja untuk menjadi pegawai tetap membutuhkan waktu dan proses yang cukup lama hingga melewati beberapa kali masa perpanjangan. Ketidakpastian status

			<p>ketenagkerjaan menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja yang berstatus kontrak (<i>outsourcing</i>).</p> <p>Dalam penerapannya sistem kerja kontrak (<i>outsourcing</i>) telah menyalahi bebrapa konsep <i>maqashid syariah</i>, yaitu penyalahan akan perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal dan perlindungan terhadap keturunan. Penyalahan beberapa konsep <i>maqashid syariah</i> tersebut menjadi tidak terciptanya kemaslahatan secara utuh, dan juga dapat menjadi pengahalang tewujudnya efisiensi untuk jangka panjang</p>
--	--	--	--

Selain itu penulis mendapati sejumlah buku yang membahas tentang Tenaga Kerja *Outsourcing*, diantaranya adalah: Libertus Jehani dalam bukunya yang berjudul *Hak-hak Karyawan Kontrak*, menyatakan bahwa hak-hak setiap pekerja kontrak baik saat memulai hubungan kerja, selama masa kerja pada saat hubungan kerja berakhir (PHK). Hak-hak tersebut menyangkut upah, upah lembur, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), hak untuk

berserikat dan sebagainya. Bahkan jika jenis pekerjaan tidak sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan , maka hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* tersebut dapat menjadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu (tetap), sehingga pada saat pekerja di PHK dia berhak atas kompensasi PHK.²⁴

Ridwan dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Perburuhan* pada bab 3 disebutkan, bahwa buruh khusus mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu. Apabila pihak penyewa membatalkan kontraknya, maka ia berhak untuk mendapatkan bayaran penuh, kecuali pembatalan tersebut ada alasan-alasan yang tidak dibenarkan oleh syara', akan tetapi kalau pembatalan tersebut berdasarkan pada alasan-alasan yang dibenarkan oleh syara' maka ia mendapat upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.²⁵

Chandra Suwondo dalam bukunya yang berjudul *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, bahwa prinsip-prinsip *outsourcing* telah dilakukan sejak dahulu, sejak bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk bertempur pada peperangan mereka, serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota beserta istana. Dengan perkembangan sosial yang ada, prinsip *outsourcing* mulai diterapkan dalam dunia usaha.²⁶

²⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, cet. 2, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008)

²⁵ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Cet. 1, (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007)

²⁶ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tenaga Kerja *Outsourcing*

1. Pengertian Tenaga Kerja

Istilah kerja dalam ilmu ekonomi dipakai dalam pengertian yang amat luas. Setiap pekerjaan baik manual maupun mental, yang dilakukan karena pertimbangan uang disebut kerja. Di dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 pasal 1 Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹ Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.² Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagakerjaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal
- b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional
- c. Memberikan perlindungan bagi tenagakerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan

¹ Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 3

²Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 tentang Ketenagakerjaan

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar masyarakat Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunannya nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja.³

Tenaga kerja juga dapat diartikan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarganya yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang meggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi, sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.⁵

³ Departmen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahas Indonesia*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011)

⁴Tambunan. *Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: Bpfe 2002) h. 78

⁵Suroso. *Ekonomi Produksi*, (Bandung: Lubuk Agung 2004) h. 109

2. Pengertian *Outsourcing*

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut definisi Maurice Greaverv, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam satu perjanjian kerja sama. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* di Indonesia diartikan sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).⁶

Outsourcing dalam pengertiannya yang paling luas adalah langkah perusahaan untuk menggunakan jasa perusahaan lain dalam melakukan salah satu aktifitasnya seperti penagihan hutang, pembukuan, pengembangan teknologi informasi, kebersihan kantor, jasa boga, dan penyediaan karyawan kontrak.⁷

Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan sistem *outsourcing* adalah adanya pekerja/buruh yang dipekerjakan disuatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan lain yang merupakan perusahaan penerah tenaga kerja.⁸

Perjanjian kerja waktu tertentu atau yang sering disebut dengan *outsourcing* adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁹

Menurut Payaman Simanjuntak pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang

⁶ Danang Sunyoto, *Hak-hak Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), h. 129.

⁷ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), h. 242.

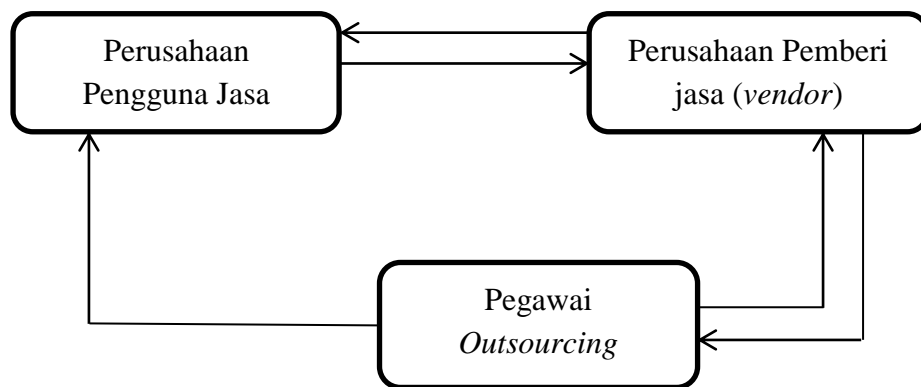
⁸ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Codetermination)*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), h. 79.

⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 48

lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh masa perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.¹⁰

Pada hubungan kerja demikian ditemukan adanya 3 (tiga) pihak yang terkait satu sama lain, yaitu:

- a. Perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia)
- b. Perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna)
- c. Tenaga kerja/pekerja.



Gambar 2.1: Hubungan Kerja Antara Pegawai Outsourcing, Vendor, dan Perusahaan

Sumber: Diolah oleh peneliti

Outsourcing merupakan bisnis kemitraaan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efesiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan fikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak dibidang itu.

Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari *outsourcing* tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. *Outsourcing*

¹⁰Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009

telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis.

Berdasarkan hasil survei *outsourcing institute* ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan *outsourcing*. Alasan-alasan tersebut antara lain:¹¹

- a. Meningkatkan fokus perusahaan
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *re-engineering*
- d. Membagi risiko
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital
- g. Menciptakan dana segar
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Alasan-alasan huruf a sampai dengan e diatas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Sedangkan alasan f sampai dengan j lebih bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari.

3. Dasar Hukum *Outsourcing*

Dalam undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, praktik alih daya dikenal dalam dua bentuk, yitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, yang diatur dalam pasal 64, 65, dan 66.

Dalam UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan suatu pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, namun harus dicatat bahwa pekerjaan yang diborongkan tersebut adalah pekerjaan penunjang, bukan pekerjaan utama.

Pasal 64 UU Ketenagakejaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang

¹¹ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), h. 4-5

dibuat secara tertulis. Selanjutnya Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama / *core bussines*
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan pekerjaan yang sifatnya penunjang perusahaan secara keseluruhan (misal security, supir pribadi, cattering perusahaan, cleaning servie)
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya ada tidaknya pekerja *outsourc* kegiatan produksi tetap berjalan..¹²

4. Dampak Positif Dan Dampak Negatif *Outsourcing*

Dampak positif *outsourcing*, yaitu:

- a. Meningkatkan fokus bisnis perusahaan
- b. Masuk pada kemampuan kelas dunia
- c. Mempercepat keuntungan dan *re-engineering* (teknologi baru)
- d. Membagi resiko usaha
- e. Menggunakan sumber daya yang ada untuk aktivitas yang lebih setrategis.

Menurut Quinn dan Himer, resiko *outsourcing*, yaitu:

- a. Perusahaan dapat kehilangan keterampilan atau mengembangkan keterampilan yang salah, tidak sesuai dengan kompetensi inti
- b. Perusahaan dapat kehilangan keterampilan lintas fungsional, karena adanya penugasan kepada pihak lain.
- c. Perusahaan dapat kehilangan kendali atau pengawasan pada pemasok.
- d. Organisasi perusahaan menjadi sangat tergantung pada pihak vendor atas bentuk kegiatan dan sejumlah harga yang ditawarkan kepada perusahaan.¹³

¹²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, diakses pada 13 Desember 2018 pukul 08.30 WIB dari http://www.kemnaker.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

B. Kesejahteraan

1. Pengertian Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan merupakan konsep yang digunakan untuk menyatakan kualitas hidup suatu masyarakat atau individu disuatu wilayah pada kurun waktu tertentu. Kata sejahtera berasal dari kata sejahtera mendapat imbuhan ke-an. Imbuhan ke-an adalah imbuhan yang membedakan kata sifat atau keadaan sejahtera. Perkataan sejahtera sendiri merupakan perkataan yang berasal dari bahasa Sansekerta *Jaitra* yang berarti damai, aman, sentausa, atau senang. Oleh karena itu W.J.S Porwodarminto mengartikan sejahtera sebagai “Keadaan aman, sentausa, makmur selamat atau terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya”.¹⁴

Robert L. Barker mengartikan sejahtera sebagai kondisi “Mengenai kesehatan fisik, ketenangan emosi/batin, serta ketenangan dibidang ekonomi, serta kemampuan masyarakat menolong masyarakat untuk mencapai kondisi atau keadaan tersebut”.¹⁵

Sedangkan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 Memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu “Suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tida langsung dapat memepertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.¹⁶

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan

¹³ Esti Ropikhin, *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing dan Perjanjian kerja waktu tertentu*, Tesis, Program Studi Magister Kenotariatan, Universitas Diponegoro, 2010

¹⁴C. Pramuwito, *Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial*, (Yogyakarta: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial, 1997) h. 23-24

¹⁵*Ibid*

¹⁶*UU ketenagakerjaan, cetakan pertama*.(Bandung: focus Media, 2003)

kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.¹⁷

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit dan pensiun.¹⁸

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi.¹⁹ Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Tabel 2.1 Jenis-jenis kesejahteraan karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang Pensiun	Tempat Ibadah	Kesehatan
2	Uang Makan	Kafetaria	Mobil Jemputan
3	Uang Transport	Olahraga	Penitipan Bayi
4	Tunjangan Hari Raya	Kesenian	Bantuan Hukum
5	Bonus	Pendidikan	Penasihat Keuangan
6	Uang Duka	Cuti	Asuransi
7	Pakaian Dinas	Koperasi	Kredit Rumah
8	Uang Pengobatan	Izin	

Sumber: Melayu S.P. hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 188

¹⁷Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 183

¹⁸Ibid, h. 185

¹⁹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), h. 137.

Pengukuran kesejahteraan bersifat subjektif manakala berkaitan dengan aspek psikologis yaitu diukur dari kebahagiaan dan kekuasaan. Mengukur kesejahteraan secara objektif menggunakan patokan tertentu yang relatif baku, seperti menggunakan pendapatan perkapita, dengan mengasumsikan terdapat tingkat kebutuhan fisik untuk semua orang hidup layak. Ukuran yang sering digunakan adalah kepemilikan uang, tanah, atau asset. Pada prinsipnya aspek yang dapat diamati dalam menganalisis kesejahteraan hampir sama, yaitu mencakup dimensi: pendapatan, pengeluaran untuk konsumsi, status pekerjaan, kondisi kesehatan, serta kemampuan untuk mengakses dan memanfaatkan kebutuhan dasar (seperti air, perawatan kesehatan dan pendidikan).

Indikator yang digunakan Biro Pusat Statistik (BPS) untuk mengetahui tingkat kesejahteraan, yaitu pendapatan, konsumsi atau pengeluaran keluarga, kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan, kemudahan memasukkan anak-anak kejenjang pendidikan dan kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi. Indikator pendapatan digolongkan menjadi 3 item yaitu: a) tinggi; b) sedang; c) rendah. Indikator tempat tinggal yang dinilai ada 5 item, yaitu jenis atap rumah, dingsing, status kepemilikan rumah, lantai dan luas lantai. Dari 5 item tersebut kemudian akan digolongkan kedalam 3 golongan, yaitu: a) permanen; b) semi permanen; c) non permanen.²⁰

Tabel 2.2 Indikator untuk mengetahui tingkat kesejahteraan

No	Indikator
1	Pendapatan
2	Konsumsi atau pengeluaran keluarga
3	Kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan
4	Kemudahan memasukkan anak-anak kejenjang pendidikan
5	Kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi

Sumber: bps.go.id

Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menggunakan kriteria tahapan kesejahteraan keluarga untuk mengukur kesejahteraan. Lima

²⁰ <https://bps.go.id>, diakses pada 04 November 2019 pukul 09.29 WIB

pengelompokkan tahapan keluarga sejahtera menurut BKKBN adalah sebagai berikut:²¹

- a) Keluarga pra sejahtera, adalah keluarga yang belum dapat memenuhi salah satu atau lebih dari 5 kebutuhan dasarnya (*basic needs*) sebagai keluarga sejahtera tahap I, seperti kebutuhan akan pengajaran agama, sandang, pangan, papan dan kesehatan.
- b) Keluarga sejahtera tahap I, adalah keluarga yang sudah dapat memenuhi kebutuhan yang sangat mendasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan, yaitu:
 1. Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut.
 2. Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 kali sehari atau lebih.
 3. Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian.
 4. Bagian yang terluas dari lantai rumah bukan dari tanah.
 5. Bila anak sakit atau pasangan usia subur ingin ber-KB dibawa ke sarana/petugas kesehatan.
- c) Keluarga sejahtera tahap II, yaitu keluarga-keluarga yang disamping telah dapat memenuhi kriteria keluarga sejahtera I, harus pula memenuhi syarat sosial psikologis 6 sampai 14, yaitu:
 6. Anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur.
 7. Paling kurang, sekali seminggu keluarga menyediakan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk.
 8. Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru pertahun.
 9. Luas lantai rumah paling kurang delapan meter persegi tiap penghuni rumah.
 10. Seluruh anggota keluarga dalam 3 bulan terakhir dalam keadaan sehat.

²¹ Dini Puspita, dkk, “Klasifikasi Tingkat Keluarga Sejahtera Dengan Menggunakan Metode Regresi Logistik Ordinal Dan Fuzzy K-Nearest Neighbor (Studi Kasus Kabupaten Temanggung)”, Jurnal Gaussian, Vol. 3. No. 4, 2014

11. Paling kurang satu orang anggota keluarga yang berumur 15 tahun keatas mempunyai penghasilan tetap.
 12. Seluruh anggota keluarga yang berumur 10-60 tahun bisa membaca tulisan latin.
 13. Seluruh anak berusia 5-15 tahun bersekolah pada saat ini.
 14. Bila anak hidup 2 atau lebih, keluarga yang masih pasangan usia subur memakai kontrasepsi (kecuali sedang hamil).
- d) Keluarga sejahtera tahap III, yaitu keluarga yang memenuhi syarat 1 sampai 14 dan dapat pula memenuhi syarat 15 sampai 21, syarat pengembangan keluarga, yaitu:
15. Mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama.
 16. Sebagian dari penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga.
 17. Biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan itu dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar anggota keluarga.
 18. Ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya.
 19. Mengadakan reaksi bersama diluar rumah paling kurang 1 kali per bulan.
 20. Dapat memperoleh berita dari surat kabar, TV atau majalah.
 21. Anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi yang sesuai dengan kondisi daerah setempat.
- e) Keluarga sejahtera tahap III plus, yaitu keluarga yang dapat memenuhi kriteria 1 sampai 21 dan dapat pula memenuhi kriteria 22 dan 23 kriteria pengembangan keluarganya, yaitu:
22. Secara teratur atau pada waktu tertentu dengan sukarela memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam bentuk materi.
 23. Kepala Keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan/yayasan/institusi masyarakat.

2. Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam dan diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.²²

Yang dimaksud kesejahteraan disini adalah kesejahteraan para pekerja yaitu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan sosial pekerja setinggi-tingginya seperti gaji, jaminan sosial, uang lembur serta lingkungan kerja yang nyaman. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99:

Ayat 1:

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Ayat 2:

*Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*²³

Pasal 100

Ayat 1:

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Ayat 2:

Penyedia fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilaksanakan dengan mempertahankan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Ayat 3:

*Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2, diatur dengan peraturan pemerintah.*²⁴

²² R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 165

²³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 Ayat 1 dan 2

a. Perlindungan

Secara teoritis dikenal 3 jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:²⁵

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan pekerja. Dengan kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan yang misalnya untuk mendapat tenaga kerja yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tak terbatas.²⁶
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Asas pokok tentang keamanan kerja dicetuskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (pasal 1602w) dengan ketentuan yang mewajibkan majikan untuk *mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, ditempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa-sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya*, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.²⁷
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini biasanya disebut jaminan sosial. Tujuan buruh

²⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 Ayat 1-3

²⁵ Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 78

²⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), h. 145

²⁷ *Ibid*, h. 167

melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarganya yaitu perhitungan yang layak bagi kemanusiaan.²⁸

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu kewajiban dan tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan ekonomi terhadap masyarakat. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal.²⁹

Adapun program-program yang menunjang jaminan kesejahteraan tenaga kerja, yaitu jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jamsostek jo. PP No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.³⁰

Adapun ruang lingkup jaminan sosial bagi tenaga kerja meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari tempat kerja menuju rumah. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,174% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko

²⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, h. 178

²⁹ Undang-Undang jaminan sosial tenaga kerja No. 3 Tahun 1992 pasal 10

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, h. 152

kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko maka semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.

2. Jaminan Kematian

Kematian yang mendapatkan santunan adalah kematian bagi tenaga kerja pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi, meringankan beban keluarga yang ditinggalkan.

3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

4. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas tenaga kerja menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda, termasuk dalam penggantian ini adalah jika tenaga kerja tersebut cacat dan total. Pembayaran iuran jaminan hari tua menjadi tanggung jawab bersama antara pekerja dan pengusaha yakni 3,07% ditanggung pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja (pasal 9 ayat 2 peraturan pemerintah no. 14 tahun 1993). Adanya peran serta tenaga kerja dalam pembayaran iuran jaminan hari tua ini dimaksudkan semata-mata untuk mendidik tenaga kerja agar perlunya perlindungan dihari tua. Untuk itu perlu menyisihkan sebagian penghasilannya untuk menghadapi hari tua tersebut.³¹

³¹ *Ibid*, h. 161

Tabel 2.3 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No	Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja
1	Jaminan Kecelakaan Kerja
2	Jaminan Kematian
3	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
4	Jaminan Hari Tua

b. Pengupahan

1. Pengertian Upah

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.³² Pengertian upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30): Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³³

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas

³² R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 159

³³ *Ibid*, h. 165

dasar suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.³⁴

2. Komponen Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang diberikan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:³⁵

a. Termasuk Komponen Upah adalah:

1. Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
2. Tunjangan tetap, merupakan suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.
3. Tunjangan tidak tetap, adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Tidak Termasuk Komponen Upah

1. Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas

³⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 144

³⁵ *Ibid*, h. 145-146

kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.

2. Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
3. Tunjangan Hari Raya (THR), adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.³⁶

c. Upah Lembur

Pengusaha harus mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.³⁷

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1996. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum:

1. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman.
2. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota disatu provinsi. Upah Minimum Regional (UMR) atau UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda, didasarkan pada index harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja.

³⁶ Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, h. 77

³⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, h. 150

3. Upah Minimum Kabupaten atau Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten atau kota.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat.³⁸

c. Diskriminasi

Diskriminasi merupakan merupakan masalah sosial yang mengakibatkan pola relasi, interaksi dan komunikasi manusia menjadi terganggu. Perilaku diskriminatif ini sering kali tidak disadari oleh subjek atau orang yang menerima perlakuan diskriminatif tersebut dan oleh yang melakukan tindakan diskriminatif tersebut. Praktek diskriminasi merupakan tindakan yang mengucilkan warga Negara untuk mendapatkan hak dan pelayanann kepada masyarakat dengan didasarkan warna kulit, golongan, suku, etnis, agama, bangsa, jenis kelamin dan sebagainya.³⁹

Dalam Pasal 1 butir 3 UU No. 39/1998 tentang HAM disebutkan pengertian diskriminasi adalah “setiap pembatasan, pelecehan atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, rasa, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan sosial lainnya.”⁴⁰

³⁸*Ibid*, h. 147

³⁹ Setiadi, dkk, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, (Jakarta:Kencana, 2009), h. 27

⁴⁰Bambang Rusanto, *Diskriminasi*, [https:// www.bambang_rusanto DiskriminasiI.htm](https://www.bambang_rusanto.com/DiskriminasiI.htm), di akses 30 Maret 2019

Adapun pendapat lain dari Theodorson mengatakan bahwa yang dimaksud dengan diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perseorang, kelompok, berdasarkan status, biasanya bersifat kategorikal, atau keanggotaan kelas-kelas sosial.⁴¹

Adapun faktor yang menyebabkan terjadinya diskriminasi adalah:

- 1) Adanya persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang kehidupan.
- 2) Adanya tekanan dan intimidasi yang biasanya dilakukan oleh kelompok yang dominan terhadap kelompok atau golongan yang lebih lemah.
- 3) Ketidak berdayaan golongan miskin akan intimidasi yang mereka dapatkan membuat mereka terus terpuruk dan menjadi korban diskriminasi.

Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* membawa setidaknya 3 bentuk diskriminasi terhadap buruh: usia dan status perkawinan, upah dan hak berorganisasi.⁴²

- 1) Diskriminasi usia dan status perkawinan: kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan pengguna untuk mempekerjakan buruh *outsourcing* adalah menerapkan batasan usia dan status perkawinan bagi buruh *outsourcing* yang menimbulkan efek diskriminatif.
- 2) Diskriminasi upah: buruh kontrak yang melakukan jenis pekerjaan yang sama di tempat yang sama dengan jam kerja yang sama dengan buruh tetap mendapatkan upah pokok dan upah total yang berbeda. Rata-rata upah total tenaga kerja *outsourcing* 26% lebih rendah dari karyawan tetap.
- 3) Diskriminasi hak berorganisasi: tenaga kerja *outsourcing* dilarang secara langsung untuk bergabung dengan serikat tertentu atau dengan

⁴¹James Danandjaja, *Diskriminasi terhadap minoritas*, [https:// www.Diskriminasi terhadap minoritas - james danandjaja.htm](https://www.Diskriminasi%20terhadap%20minoritas-james%20danandjaja.htm), di akses 30 Maret 2019

⁴²Indrasari Tjandraningsih, dkk, *Praktek Kerja Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, jurnal, AKATIGA-FSPMI-FES, Desember 2010.

serikat apapun dengan kemungkinan tidak diperpanjang kontrak atau tidak dipekerjakan kembali jika bergabung dengan serikat buruh.

Tabel 2.4 Bentuk-bentuk diskriminasi terhadap karyawan

Bentuk Diskriminasi	Defenisi	Contoh
Diskriminasi Kebijakan	Tindakan pemimpin organisasi yang tidak menghiraukan kesetaraan penghargaan berdasarkan kinerja.	Pekerja yang sudah tua mendapatkan <i>benefits</i> lebih besar dibandingkan mereka yang masih berada dibawah dengan kemampuan sama.
Pelecehan Seksual	Penyerangan secara fisik maupun mental yang berupa penyerangan di tempat kerja.	Merendahkan rekan kerja berdasarkan <i>gender</i> , memandang rekan kerja ke daerah tertentu.
Intimidasi	Menebar ancaman langsung terhadap kelompok tertentu karyawan.	Keturunan Madura dicemooh melalui logat daerah.
Penghinaan	Membuat lelucon tentang <i>stereotypetertentu</i> yang keterlauan.	Karyawan keturunan cina sering dipandang sebagai orang pelit.

C. Kesejahteraan Dalam Islam

Islam datang sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju kepada kebahagiaan hidup yang hakiki, oleh karena itu islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik itu kebahagiaan dunia maupun akhirat, dengan kata lain islam sangat mengharapkan umat manusia untuk memeproleh kesejahteraan materi dan spiritual.

Tujuan ekonomi islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (falah), serta kehidupan yang baik dan terhormat (al-hayah at-thayyibah). Ini merupakan defenisi kesejahteraan dalam pandangan islam, yang tentu saja berbeda secara mendasar dengan pengertian kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan materialistik⁴³

Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, yaitu kesejahteraan secara material maupun secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam.

Menurut M. Nur Rianto Al Arif pendefinisian Islam tentang kesejahteraan didasarkan pandangan yang komprehensif tentang kehidupan ini. Kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian,⁴⁴ yaitu:

- a. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kehidupan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan dirinya dengan lingkungan sosialnya.
- b. Kesejahteraan di dunia dan akhirat, sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak dicapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ia merupakan suatu kehidupan yang abadi dan lebih bernilai dibandingkan kehidupan dunia nyata.

Salah satu tokoh Islam yaitu Imam Al-Ghazali mendefinisikan kesejahteraan sebagai berikut. Menurutnya, dalam masyarakat Islam terdapat lima

⁴³ Chapra Umer, 2001, *Masa Depan Ilmu Ekonomi (Sebuah Tinjauan Islam)*, Jakarta: Gema Insani Press.

⁴⁴ M. Nur Rianto Al Arif, *Teori Makro Ekonomi Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 10

aspek yang sangat berpengaruh dalam mencapai kesejahteraan sosial yaitu tujuan utama syariat Islam atau yang sering disebut *maqasid syariah* diantaranya adalah:⁴⁵

- a. Agama
- b. Hidup atau jiwa
- c. Keluarga atau keturunan
- d. Harta atau kekayaan
- e. Intelekt atau akal

Al-Ghazali menegaskan bahwa aktivitas ekonomi harus dilakukan secara efisien karena merupakan bagian dari pemenuhan tugas keagamaan seseorang. Ia mengidentifikasi tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan kativitas-aktivitas ekonomi, yaitu:⁴⁶ *Pertama*, untuk mencukupi kebutuhan hidup yang bersangkutan. *Kedua*, untuk mensejahterakan keluarga. *Ketiga*, untuk membantu orang lain yang membutuhkan.

Hal ini sejalan dengan doa yang selalu dipanjatkan oleh setiap orang yang beriman yang terdapat dalam QS. Al-Baqarah [2] ayat 201-202:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ۚ أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۚ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Dan diantara mereka ada orang yang berdoa: “Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka.” Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya.⁴⁷

⁴⁵Moh. Muafi, *Pemikiran Imam Al-Ghazali tentang Ekonomi Islam dalam Kitab Ihya'Ulumuddin*, (Lumajang, 2016)

⁴⁶Adiwarman Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 63

⁴⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qura'an dan Terjemahnya*

1. Konsep Islam tentang Jaminan Sosial

Konsep Islam tentang jaminan sosial berasal dari ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits berikut ini, yang menyuruh kaum mukminin menolong saudara seagama mereka yang fakir dan miskin, yang tidak mampu mencukupi kebutuhan dasar hidupnya.

a. Q.S. Al-Baqarah: 215

يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ ۖ قُلْ مَا أَنْفَقْتُ مِنْ خَيْرٍ فَلِلْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۗ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ ﴿٢١٥﴾

*Mereka bertanya tentang apa yang mereka nafkahkan. Jawablah: "Apa saja harta yang kamu nafkahkan hendaklah diberikan kepada ibu-bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan." dan apa saja kebaikan yang kamu buat, Maka Sesungguhnya Allah Maha mengetahuinya.*⁴⁸ (Q.S. Al-Baqarah: 215)

b. Q.S. An-nisaa': 36

﴿وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَنًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ
وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا تُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا﴾ ﴿٣٦﴾

*"Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, Ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri".*⁴⁹ (Q.S. An-nisaa': 36)

Dekat dan jauh di sini ada yang mengartikan dengan tempat, hubungan kekeluargaan, dan ada pula antara yang Muslim dan yang bukan Muslim.

⁴⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 43

⁴⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 110

Ibnus sabil ialah orang yang dalam perjalanan yang bukan ma'shiat yang kehabisan bekal. Termasuk juga anak yang tidak diketahui ibu bapaknya.

- c. Dilaporkan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: “pemerintah adalah wali bagi orang yang tidak memiliki wali”. (abu Dawud dan Tirmidzi)

d. Diriwayatkan dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah SAW bersabda: *“Saya, menurut Al-Qur'an, paling dekat dengan kaum mukminin dibandingkan dengan seluruh umat manusia, Maka siapapun diantara kalian wafat dan meninggalkan utang dan anak-anak yang miskin, mintalah saya membantu, karena sayalah wali mereka. Dan siapapun diantara kalian meninggalkan harta, maka itu adalah untuk para ahli warisnya, siapapun dia.”* (HR. Muslim)

Dari ayat Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW tersebut di atas, jelaslah bahwa negara Islam dalam kedudukannya sebagai wali bagi kaum miskin dan mereka yang tak berpengharapan, bertanggung jawab menyediakan kebutuhan paling dasar bagi warga negaranya yang fakir dan miskin. Selain itu, Islam juga menyeluruh para pemeluknya yang kaya untuk menolong kerabat, kawan dan tetangga mereka yang miskin.⁵⁰

Kebutuhan hidup dasar atau kebutuhan hidup minimal didefenisikan oleh ayat Al-Qur'an:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۖ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾

*“Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya”.*⁵¹ (Q.S. Thahaa: 118-119)

⁵⁰ Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), h. 284

⁵¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 431

Dan Hadits Nabi Muhammad SAW:

*“Anak adam tidak memiliki hak yang lebih baik daripada ia memiliki rumah tempat tinggal, sepotong baju untuk melindungi auratnya, dan sepotong roti dan air”.*⁵² (HR. Tirmidzi)

Jadi, kebutuhan dasar manusia menurut Al-Qur'an dan Sunnah adalah makanan, pakaian dan rumah.

2. Diskriminasi Dalam Islam

Islam melarang umatnya untuk berlaku diskriminatif terhadap orang lainhanya karena perbedaan bangsa dan suku karena hal itu bertentangan dengan fitrah manusia sendiri.

Dalam surat Al-Hujurat ayat 13 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

*“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”.*⁵³ (Q.S. Al-Hujurat: 13)

Dari ayat tersebut jelas bahwa manusia diciptakan ke muka bumi ini memang berbeda satu sama lain. Tujuannya tak lain dan tak bukan adalah agar manusia dapat saling mengenal satu sama lain.

Dari Abu Hurairah r.a Rasulullah SAW bersabda:

“Seorang muslim adalah saudara muslim lainnya, tidak (boleh) menzalimnya, menghinanya, dan merendahkannya. Takwa itu disini, takwa itu disini, takwa itu disini (sambil ditunjukkan ke dada beliau (SAW) dan diulang sebanyak tiga kali

⁵² Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), h. 285

⁵³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

yang menunjukkan kepentingannya. Cukuplah seseorang berbuat keburukan dengan merendahkan saudaranya yang muslim. Setiap muslim haram darah, kehormatan, dan hartanya atas muslim lainnya.” (HR. Muslim)

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Islam melarang kaum muslim bersikap diskriminatif, karena:

- a. Manusia memang diciptakan berbeda satu sama lain
- b. Sikap diskriminatif dapat menimbulkan konflik
- c. Sikap diskriminatif menunjukkan penolakan terhadap ketentuan Allah SWT
- d. Sikap diskriminatif menyebabkan orang berlaku sombong
- e. Sikap diskriminatif menyebabkan orang memperlakukan orang lain dengan sewenang-wenang.

Sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً
فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ
فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ ۚ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

“dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk”.⁵⁴ (Q.S. Ali Imran: 103)

⁵⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

D. Outsourcing Dalam Islam


Dalam fiqh Islam *outsourcing* termasuk akad *ijarah*. Yang maksudnya seseorang mempekerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu.⁵⁵ *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang menurut bahasa ialah al-iwad yang berarti ganti dan upah.⁵⁶ Akad *Ijarah* dilihat dari obyeknya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. *Ijarah* yang bersifat manfaat, seperti akad sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan dan sebagainya. Islam membolehkan menjalankan akad sewa menyewa manfaat terhadap perkara yang diharamkan para ulama sepakat tidak membolehkannya, seperti mengambil upah atas pemanfaatan mayat dan darah.⁵⁷
2. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan adalah akad mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diketahui seperti buruh bangunan, tukang jahit dan tukang sapu.⁵⁸

1. Dasar Hukum *Ijarah*

Dasar hukum *ijarah* adalah al-quran dan hadits, antara lain sebagai berikut:

a. Al-Qur'an

 وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.⁵⁹ (Q.S. Al-Ahqaf: 19)

b. Al-Hadits

⁵⁵ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, h. 44

⁵⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 114

⁵⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, h. 57

⁵⁸ *Ibid*, h. 58

⁵⁹ Departmen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 729

“Berbekamlah kamu kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”.⁶⁰

2. Sistem Pengupahan (*Ijarah*)

Ijarah berasal dari kata al-ajru menurut bahasa adalah *al-iwad* yang arti dalam bahasa adalah ganti dan upah.⁶¹ Hukum Islam tentang perjanjian sewa-menyewa disebut *al-ijarah* yang berasal dari kata arab ajar yang berarti upah dan pahal.⁶²

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti produksi lainnya.⁶³ Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Ridwan,⁶⁴ menyebutkan bahwa prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara Ajir dan mustajir, yaitu:

- a. Upah yang dibayarkan setelah pekerjaan selesai.
- b. Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjiannya.
- c. Upah pekerja diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak mammpu mengerjakannya.
- d. Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki buruh sejak awal sudah diketahui oleh kedua belah pihak.

Upah dalam prinsip ekonomi islam, disebut dengan *ujrah*. Dalam Islam upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam Q.S. At-Taubah: 105, berbunyi:

⁶⁰ Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah*, h. 115

⁶¹ Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 114.

⁶² Rahman, *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah (Syariah)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 470

⁶³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam, jilid 2*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yahsa, 2002), h. 361

⁶⁴ Ridwan, *Fikih Perburuhan*, h. 88

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁶⁵ (Q.S. At-Taubah: 105)

Quraish Sihab , dalam bukunya yaitu Tafsir Al Misbah menjelaskan ayat diatas sebagai berikut: “bekerjalah kamu demi Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu” ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.⁶⁶ Demikian juga dengan Q.S. An-Nahl: 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.⁶⁷ (Q.S. An-Nahl: 97)

Maksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat

⁶⁵ Departmen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

⁶⁶ Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah Pesan dan kesan Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 155

⁶⁷ Departmen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 378.

karena Allah SWT (amal shaleh) maka ia akan mendapat balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda.⁶⁸ Dari dua ayat diatas dapat kita simpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor, obyektif dan subyektif. Obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut.

Islam juga menerima kehadiran upah minimum, dapat dipahami bahwa besaran upah dikaitkan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Dengan demikian, dalam Islam upah yang layak bukanlah semata-mata konsesi karyawan perusahaan, tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara. Perusahaan harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi keperluan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.

3. Kesepakatan Kerja

Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja adalah:⁶⁹

- a. Kententuan kerja, *Ijarah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Jenis pekerjaan harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak) dan waktunya harus ditentukan, misalnya harian, bulanan atau tahunan. Selain itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan.
- b. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam *ijarah* tersebut tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajir*.

⁶⁸ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, h. 155

⁶⁹ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islami: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 229-230

- c. Waktu kerja, dalam transaksi ijarah harus disebutkan jangka waktu dan pekerjaan itu dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir*.
- d. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi *ijarah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan. Kompensasi transaksi *ijarah* boleh tunai, dan boleh juga tidak tetapi dengan syarat harus jelas.

Upah dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:⁷⁰

- a. Upah yang disebutkan (*ajrul mussama*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul misi*), yaitu upah yang sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

4. Hak dan kewajiban *mustajir* dan *ajir*

Adapun kewajiban dan hak-hak (*ajir*) yang sekaligus merupakan hak dan kewajiban *mustajir*, yaitu:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan
Ajir Khas (*ajir khusus*) tidak boleh menyerahkan pekerjaan kepada orang lain, sebab perjanjian itu tertuju kepada macam pekerjaan saja. Berbeda dengan *ajir musytarak* bila didalam perjanjian itu terdapat syarat bahwa pekerjaan yang dimaksud.
- b. Benar-benar bekerja dalam waktu yang telah ditentukan
Pekerja diwajibkan agar bekerja benar-benar pada waktu yang telah diperjanjikan terutama menyangkut manfaat kerja yang diperoleh dengan ketentuan waktu. Namun, dalam hal ini *ijarah* yang hanya diharuskan

⁷⁰ Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 194

menyebutkan takaran pekerjaan saja, maka tidak diharuskan menentukan waktunya.

c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti

Dalam melakukan pekerjaan, selain dengan keikhlasan, pekerja juga dituntut untuk bekerja dengan tekun, cermat dan teliti agar berhasil dalam pekerjaannya.

d. Menjaga barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan

Sesuatu yang diberikan *mustajir* kepada *ajir*, dengan kepercayaan merupakan amanah bagi *ajir*, akan tetapi amanah ini akan berubah menjadi tanggung jawab apabila dalam keadaan tidak menjaganya, dirusak dengan sengaja dan menyalahi pesan penyewa.⁷¹

Sebagai imbalan kewajiban, *ajir* mempunyai hak-hak yang wajib dipenuhi oleh *mustajir*, diantaranya adalah:

- a. Hak memperoleh pekerjaan yang menjadi kewajiban negara untuk membuka peluang pekerjaan bagi warga negara. Bekerja merupakan tuntutan hidup, Islam mewajibkan setiap orang untuk bekerja memperoleh kebutuhan hidupnya yang juga dinilai sebagai salah satu segi ibadah. Dalam memenuhi hidup, tidak dibenarkan dengan cara meminta-minta.
- b. Hak-hak atas upah yang diperjanjikan *ajir* berhak menerima upah dari *mustajir* dengan ketentuan:
 1. Ajir sudah selesai kerja
 2. Mengalirnya manfaat, jika ijarah untuk barang
 3. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak diketahui keseluruhannya.
 4. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.
- c. Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja. Pekerja berhak atas perlakuan yang sama baik dalam kedudukannya sebagai manusia yang berkehormatan. Oleh karena itu seorang *ajir* tidak boleh dituntut

⁷¹ Rahmad Syafe'i, *Fikih Muamalah, Cet. 1*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 135

untuk mencurahkan tenaganya, kecuali dengan kapasitasnya yang wajar sesuai dengan kemampuannya.

- d. Hak jaminan atas bahaya yang dialami pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, Islam belum mengatur secara khusus, hanya menganjurkan kepada *mustajir* agar dapat berlaku adil dalam segala tindakannya. Hak jaminan ini berlaku dala bahaya yang dialami pekerja bukan atas kesalahannya sendiri.⁷²

⁷² Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah*, h. 70-75

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Bank Sumut Syariah

Di Indonesia, regulasi mengenai bank syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.¹ Fungsi dari pendirian PT Bank Sumut adalah alat kelengkapan otonomi daerah dibidang perbankan, PT Bank Sumut berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah. PT. Bank Sumut merupakan bank non devisa yang berkantor pusat di jalan Imam Bonjol Nomor 18 Medan, yang memiliki jaringan pelayanan yang terus bertambah dan sampai bulan Mei tahun 2013 sudah mencapai 249 unit pelayanan dalam melayani masyarakat di seluruh daerah Sumatera dan Jakarta.

Jaringan layanan Bank Sumut juga mencakup seluruh wilayah Indonesia melalui kerjasama dengan seluruh Bank Pembangunan Daerah dengan layanan BPD net online dan untuk transaksi kiriman uang dari dan ke luar negeri dilakukan dengan *western union*.

Aturan mengenai bank umum syariah pasca diterbitkannya UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah adalah Peraturan Bank Indonesia Nomor 15/13/PBI/2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/3PBI/2009 Tentang Bank Umum Syariah yang selanjutnya diatur dalam surat Edaran Bank Indonesia (SEBI) No. 15/50/DPbs tertanggal 30 Desember 2013 tentang Perubahan atas Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 11/9/DPbs tanggal 7 April 2009 perihal Bank Umum Syariah.²

2. Visi Misi PT. Bank Sumut Syariah

Visi dari PT Bank Sumut adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah dari segala

¹ Dr. Andri Soemitra, M.A, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Edisi Kedua*. (Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2018), h. 58

² *Ibid*, h. 64

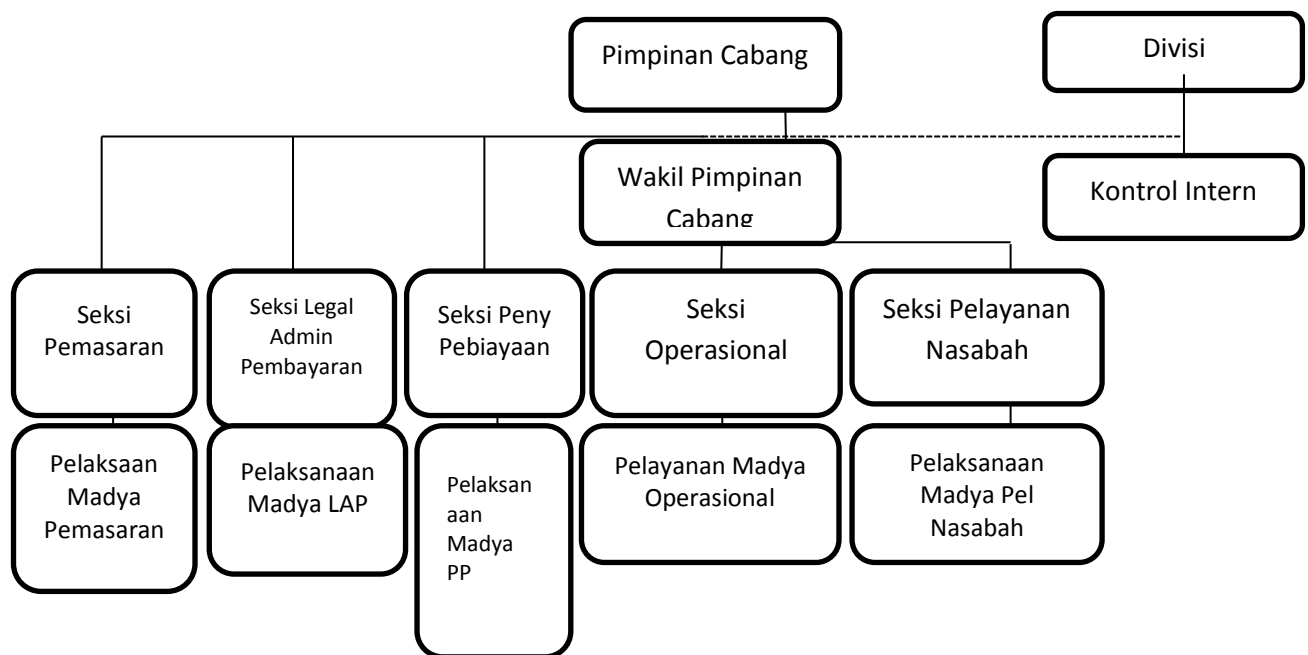
bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat, sedangkan misinya adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip *compliance*. Sedangkan misinya adalah “meningkatkan posisi PT. Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara profesional”. Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih lanjut, pengembangan usaha ini juga ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya. Visi dan Misi unit usaha syariah haruslah mendukung visi dan misi PT. Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan visi unit usaha syariah yaitu “meningkatkan keunggulan PT. Bank Sumut dengan memberikan layanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendukung partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera”. Sedangkan misinya adalah “meningkatkan posisi PT. Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara profesional”. Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih lanjut, pengembangan usaha ini juga ditargetkan dapat meningkatkan *profitabilitas* PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

3. Nilai PT. Bank Sumut Syariah

- a. Berusaha untuk selalu Terpercaya
- b. Energik di dalam melakukan setiap kegiatan
- c. Senantiasa bersikap Ramah
- d. Membina hubungan secara Bersahabat
- e. Menciptakan suasana yang Aman dan nyaman
- f. Memiliki Integritas Tinggi
- g. Komitmen penuh untuk memberikan yang terbaik

4. Struktur Manajemen

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Bank Sumut Syariah membentuk bagan struktur manajemen sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Pematangsiantar

5. Jenis Pekerjaan Yang dilakukan Tenaga Kerja Outsourcing

- Administrasi
- Operator
- Supir
- Satpam
- Cleaning Service

B. Deskripsi Responden

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan wawancara terhadap 10 responden yang ditugaskan diunit kerja PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

Tabel 4.1 Data Sebagian Pegawai Outsourcing PT. Bank Sumut Syariah KC
Pematangsiantar

No	Nama Karyawan	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin		Perusahaan Vendor	Posisi
			LK	PR		
1	Andika Rahman	32	✓		Trans Dana Profitri (TDP)	Administrasi
2	Pramita Sari	31		✓	Trans Dana Profitri (TDP)	Operator
3	Ahmad Zainuddin	28	✓		Trans Dana Profitri (TDP)	Supir
4	Ferry Hardi	37	✓		Trans Dana Profitri (TDP)	Supir
5	Wilis Indra	28	✓		Trans Dana Profitri (TDP)	Satpam
6	Syahreza	36	✓		Trans Dana Profitri (TDP)	Satpam
7	Erwinsyah	40	✓		Trans Dana Profitri (TDP)	Satpam
8	Anwar Efendy	39	✓		Trans Dana Profitri (TDP)	Satpam
9	Aulia Rahman	32	✓		Purna Karya	Cleaning

				Sejahtera (PKS)	Service
10	Mudrika Sari	24	✓	Purna Karya Sejahtera (PKS)	Cleaning Service

Berdasarkan table diatas, dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin tenaga kerja *outsourcing* adalah 8 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, seperti yang terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Tenaga Kerja *Outsourcing*

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	8	80%
2	Perempuan	2	20%
Jumlah Karyawan		10	100%

Jika dilihat berdasarkan golongan usia tenaga kerja adalah, 3 orang pada golongan usia 24-28 dan 7 orang pada golongan usia 31-40, seperti yang terlihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Tenaga Kerja Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	24-28	3	25%
2	31-40	7	75%
Jumlah Karyawan		100	100%

Berdasarkan table 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

C. Proses Perekrutan

Perusahaan pengguna bekerja sama dengan perusahaan vendor untuk mencari tenaga kerja , sehingga proses perekrutan dilakukan oleh perusahaan vendor itu sendiri, tetapi proses perekrutan tersebut mengacu berdasarkan persyaratan dan ketentuan yang disepakati dengan perusahaan klien melalui Perjanjian Kerjasama, yang mana perusahaan tetap memiliki kriteria tersendiri dalam merekrut karyawan menurut standar perusahaan. Secara umum, proses rekrutment karyawan yang dilakukan perusahaan vendor sebagai berikut:

a) Membuka Lowongan Kerja

Pencarian kandidat dimulai dengan memuat informasi lowongan kerja disurat kabar maupun melalui jejaring elektronik melalui situs internet.

b) Proses seleksi (administrasi dan tes)

Proses seleksi dilakukan mengacu pada kriteria karyawan yang dipersyaratkan oleh perusahaan pengguna. Dalam *interview* para pelamar harus melengkapi standar dokumentasi terlebih dahulu seperti ijazah, KTP, daftar riwayat hidup, kemudian *skill* dan pengalaman kerja dibidang terkait yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas.

c) *Training service*

Pelamar yang lolos seleksi dan belum mempunyai pengalaman dibidang pekerjaan tersebut akan di *training* terlebih dahulu sebelum ia dinyatakan baik dan layak.

d) Pelatihan dan pembekalan

Selama masa *training*, pekerja akan diberikan pelatihan dan pembekalan secara berkala sehingga mereka benar-benar mampu memenuhi standar.

e) Penempatan kerja

Penempatan kerja merupakan penempatan kerja kepada perusahaan pengguna yang meminta agar ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

D. Perjanjian Kontrak Kerja

1. Pihak pertama setuju menerima dan mempekerjakan pihak kedua sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan pihak kedua juga setuju dan sepakat menerima pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan dan user.
2. Pihak kedua bersedia dan menyepakati dalam menjalankan tugas akan tunduk serta mematuhi ketentuan dan peraturan perusahaan juga perusahaan pemberi kerja (user).
3. Pihak kedua menyatakan bersedia diputuskan hubungan kerja oleh pihak pertama apabila diminta oleh user karena kinerja tidak baik (kesalahan pihak kedua), tanpa ada tuntutan dalam bentuk apapun terhadap pihak pertama dan user

E. Cuti dan Ketidakhadiran

1. Pihak kedua diberikan cuti tahunan minimal setelah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut sesuai ketentuan yang berlaku termasuk menerima uang cuti.
2. Masa cuti akan diperhitungkan dengan masa cuti yang ditetapkan oleh pemerintah (cuti bersama).
3. Cuti diatur berdasarkan kebutuhan, tanpa mengganggu pelayanan secara keseluruhan kepada PT. Bank Sumut.
4. Mengajukan permohonan cuti kepada perusahaan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sebelum tanggal pelaksanaan cuti dan mendapat persetujuan dari atasan ditempat instansi pemberi kerja (PT. Bank Sumut).
5. Apabila pihak kedua berhalangan hadir karena sakit lebih dari 1 (satu) hari harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang diserahkan pada saat kembali masuk kerja kepada atasan dimana pekerja tersebut ditempatkan. Apabila tanpa surat keterangan dokter tersebut diatas dianggap meninggalkan tugas dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan dan dianggap mangkir.
6. Apabila pihak kedua berhalangan hadir untuk suatu urusan pribadi harus mendapatkan persetujuan dari atasannya sekurang-kurangnya 2 (dua) hari

sebelumnya dan ketidakhadiran tersebut akan diperhitungkan dari jumlah hak cuti tahunan atau sesuai kesepakatan.

7. Apabila pihak kedua mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pihak pertama 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dan dikualifikasikan mengundurkan diri (pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003).

F. Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. PKWT terhitung sejak tanggal pihak kedua bekerja sampai dengan satu tahun kedepan.
2. Perubahan isi dan perpanjangan perjanjian dapat dilakukan apabila disepakati oleh kedua belah pihak dalam bentuk Addendum atau surat pemberitahuan.
3. PKWT dapat diakhiri (diputuskan) apabila:
 - a) Pihak kedua tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik atau memiliki kinerja tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
 - b) Instansi pemberi kerja (PT. Bank Sumut) tidak berkenan lagi menggunakan jasa pihak kedua karena kesalahan pihak kedua.
 - c) Perjanjian kerjasam antara PT. Bank Sumut dengan pihak pertama telah berakhir.
4. Pihak kedua tidak akan menuntut perusahaan dalam bentuk apapun sebagaimana maksud point 3 diatas.

G. Kompensasi Biaya

Apabila pihak kedua mengundurkan diri dengan alasan apapun sebelum masa kontrak berakhir, maka pihak kedua harus:

1. Mengajukan surat pengunduran diri 1 (satu) bulan sebelumnya.
2. Mengembalikan kartu identitas (ID Card) dan inventaris perusahaan (jika ada) dan Kartu Jaminan Kesehatan .

3. Membayar kompensasi atas pengetahuan (ilmu) yang diperoleh selama training atau pelatihan yang besarnya akan dihitung secara proporsional (jika ada).

H. Terminasi/Uang Pesangon

1. Uang jasa terminasi/uang pesangon dibayarkan kepada pekerja apabila telah berakhirnya hubungan pekerja dengan perusahaan.
2. Besaran uang jasa terminasi disesuaikan dengan alokasi dana dari PT. Bank Sumut.
3. Perusahaan akan membayarkan uang terminasi/uang pesangon kepada pekerja yang mulai bertugas di unit kerja paling sedikit satu tahun.

I. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

1. Pihak pertama dan pihak kedua akan bekerjasama melalui musyawarah menyelesaikan permasalahan yang terjadi.
2. Jika tidak tercapai mufakat maka pihak pertama dan pihak kedua sepakat menunjuk pihak ketiga atau pemberi kerja.
3. Jika tidak tercapai kesepakatan maka diselesaikan menurut mekanisme dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku berdasarkan surat perjanjian ini

J. Bentuk-bentuk Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Sumut Syariah

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industry yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan itu sendiri dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada dan

berpedoman pada kemampuan perusahaan itu sendiri. Program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun non materi .

1. Gaji Pokok

Uraian gaji pokok tenaga kerja dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Gaji Pokok Tenaga Kerja Outsourcing

Tahun Masuk	Besaran Gaji (Rupiah)
2012	2.287.000
2014	2.052.855

Sumber: Wawancara langsung dengan tenaga kerja *outsourcing*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa upah pokok yang diterima tenaga kerja *outsourcing* sedikit lebih rendah dari standar Upah Minimum Kota (UMK) Pematang Siantar , yang mana UMK kota tersebut sebesar Rp 2.300.000.³

Dalam menentukan besarnya upah karyawan *outsourcing*, perusahaan vendor mengikuti besaran upah yang ditetapkan perusahaan klien, akan tetapi ada standar besarnya upah yang ditetapkan oleh perusahaan vendor itu sendiri.

Pekerja akan dibayarkan upah secara bulanan pada tanggal 25 (dua puluh lima) setiap bulannya, jika tanggal 25 (dua puluh lima) jatuh pada hari libur maka dibayarkan pada hari sebelumnya atau 1 (satu) hari setelahnya.

2. Tunjangan Kesejahteraan

Tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan beberapa tunjangan kesejahteraan berupa:

1) Uang lembur

Besaran uang lembur sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan atau ketentuan Instansi pemberi kerja (Bank Sumut).

³ <https://siantarkota.bps.go.id>, diakses pada 05 Mei 2019 pukul 19.00 WIB

2) Tunjangan Hari Raya (THR)

- a. Pihak pihak pertama akan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada pihak kedua yang diberikan 14 (empat belas) hari sebelum hari perayaan keagamaan.
- b. THR diberikan sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok untuk yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun.
- c. Untuk yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dibayarkan prorata dan minimal masa kerja 3 (tiga) bulan.

3) Selain gaji yang diterima, pihak kedua dapat diberikan benefit, yaitu:

- a. Tunjangan uang makan, yang dibayar berdasarkan hari kehadiran pihak kedua yang dibayarkan disetiap minggunya (jika datang terlambat atau pulang lebih awal kecuali kondisi khusus / ada dispensasi yang diberikan oleh pemberi kerja maka tunjangan tersebut tidak dibayarkan).
- b. Bantuan kerajinan diberikan sesuai ketentuan dan kemampuan PT. Bank Sumut.
- c. Tunjangan sandang, diberikan sesuai ketentuan dan kemampuan PT. Bank Sumut.
- d. Uang cuti, akan dibayarkan kepada pihak kedua 1 (satu) tahun sekali, apabila pihak kedua telah bekerja selama 1 (satu) tahun sejak tanggal pengangkatan.
- e. Bantuan akhir tahun diberikan sesuai ketentuan dan kemampuan dari PT. Bank Sumut.
- f. Uang Perjalanan dinas sesuai ketentuan.
- g. Uang bonus diberikan sesuai ketentuan dan kemampuan dari PT. Bank Sumut.

3. Jaminan Sosial

Tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan beberapa bantuan jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan Jaminan Pensiun, yang mana potongan masing-masing dari jaminan sosial tersebut diambil dari upah pokok karyawan

outsourcing tersebut, yaitu untuk BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp 41.057, BPJS Kesehatan Rp 20.529, Jaminan Pensiun Rp 20.529.

Tabel 4.5 Jaminan Sosial Tenaga kerja yang diterima tenaga kerja
outsourcing

Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah (Rp)
BPJS Ketenagakerjaan	41.057
BPJS Kesehatan	20.529
Jaminan Pensiun	20.529

Sumber: Wawancara langsung dengan tenaga kerja *outsourcing*

4. Lingkungan Kerja Yang Baik Atau Tidak Adanya Tindakan Diskriminasi

Lingkungan kerja dalam suatu instansi tidak hanya meliputi tentang kondisi kerja pegawai dalam arti lingkungan fisik saja, namun juga memperhatikan hal-hal yang berhubungan langsung dengan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Rendahnya tingkat kesejahteraan akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja yang tentunya akan menurunkan prestasi kerja.

Hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai tetap terhadap karyawan *outsourcing* adalah hubungan kekeluargaan. Para karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan dengan memberikan hak-hak yang memang harus diperoleh pekerja. Dalam Islam antara pekerja dan pemilik harus menjalin kerjasama yang harmonis untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka adalah salah satu tim yang saling bahu membahu dan tolong menolong satu sama lain. Sehingga tidak ada sikap diskriminasi yang dirasakan oleh tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna PT. Bank Sumut Syariah ini.

Yang mana sikap diskriminasi itu dilarang oleh Allah seperti yang terdapat dalam Q.S. Al-Hujurat ayat 13 yang berbunyi:

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَنُكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”.⁴ (Q.S. Al-Hujurat:13)

K. Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Bank Sumut Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Setiap orang tentunya mengingatkan adanya suatu perubahan serta peningkatan kesejahteraan taraf hidup dalam bidang ekonomi. Keluarga mempunyai peran dan tanggung jawab yang besar dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup. Untuk itu seluruh anggota keluarga harus bekerja dan berusaha sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi.

Bekerja menjadi suatu strategi menghadapi tekanan ekonomi sekaligus mewujudkan rasa bertanggung jawab terhadap kelangsungan ekonomi rumah tangganya. Selain itu dengan penghasilan yang diperoleh dari bekerja dapat digunakan untuk membiayai kebutuhan yang lain, seperti mencukupi kebutuhan keluarga, membiayai pendidikan anak, mencicil angsuran dan lain sebagainya. Perubahan ekonomi dapat dilihat dari penghasilan yang diperoleh dari kegiatannya bekerja. Pendapatan atau penghasilan merupakan setiap tambah'an sejumlah uang yang diterima sebagai ganti rugi dari jerih payah yang digunakan untuk konsumsi maupun untuk menambah kekayaan. Dalam Q.S Al-jumu'ah ayat 10 menegaskan bahwa:

⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿٢٨٢﴾

*“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.*⁵

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja merupakan kewajiban dari umat manusia, bekerja bukan semata-mata untuk mencari penghasilan tetapi agar bekerja dengan niat ikhlas dan mendapat ridho dari Allah SWT.

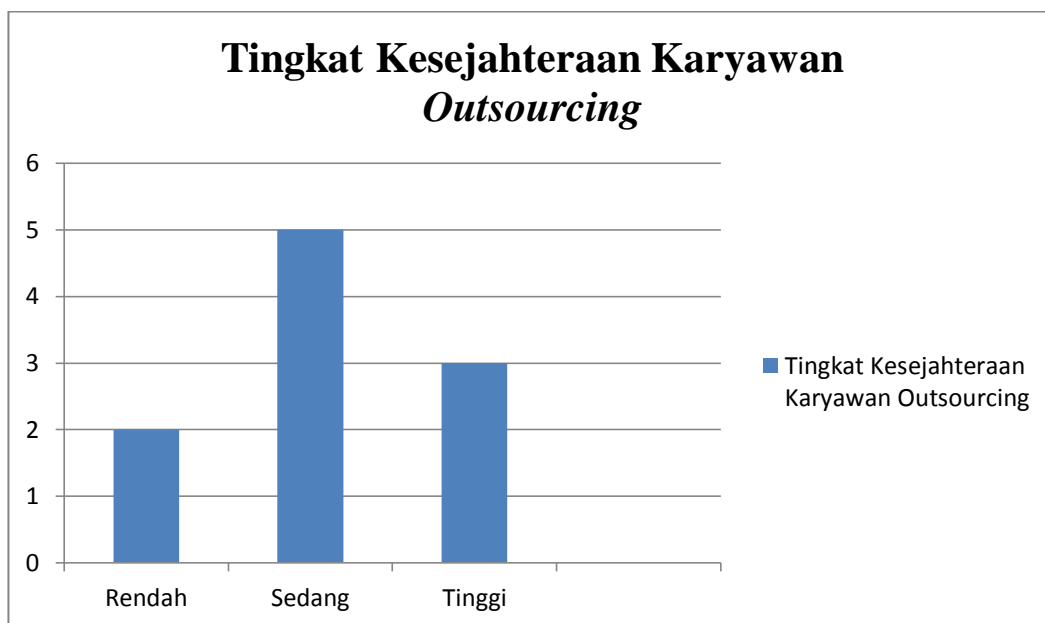
Penghasilan atau pendapatan yang cukup atau lebih merupakan dambaan setiap orang, karena dengan penghasilan yang demikian akan mampu mencukupi semua kebutuhan keluarga. Oleh karena itu semakin besar penghasilan seseorang maka akan berdampak pada meningkatnya kesejahteraan hidup. Seperti para pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Sumut Syariah Pematang Siantar, mereka juga menginginkan kesejahteraan hidup yang lebih layak.

Dalam melakukan pekerjaannya, seseorang juga membutuhkan ketenangan dalam lingkungan kerja, baik ketenangan hati maupun pikiran, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan hati yang senang dan ikhlas agar pekerjaan yang dilakukan mendapatkan pahala.

Oleh sebab itulah, dalam masalah ekonomi syariah kaum muslim tetap mengacu pada aturan yang telah ditetapkan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul. Bukan hanya secara prinsip, tetapi juga seluk beluk tata perekonomian syariah.⁶

⁵ Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bogor: Lembaga Percetakan Al-Qur'an 2010), h. 811

⁶ Syahman Sitompul, *Implimentasi Surat al-Baqarah Ayat 282 Dalam Pertanggung Jawaban Mesjid Di Sumatera Timur*, Jurnal Volume 3, No. 2, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN SU Medan, 2016, h. 204



Gambar 4.2 Diagram tingkat Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing*

Dari diagram diatas dapat kita lihat bahwa kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar tergolong kedalam tingkat kesejahteraan sedang, yang mana mereka sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya dengan baik dan bahkan ada yang bisa menyekolahkan anaknya kejenjang perguruan tinggi, tetapi mereka belum bisa memanjakan keluarga dengan kemewahan.

Dalam fiqh Islam *outsourcing* termasuk akad *ijarah*. Yang maksudnya seseorang mempekerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu.⁷ *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang menurut bahasa ialah al-iwad yang berarti ganti dan upah.⁸

Dari hasil penelitian, sistem upah yang diberikan kepada karyawan adalah berdasarkan senioritas ataupun lama kerja, serta adanya perbedaan upah yang didapatkan dari tunjangan insentif yang dilihat dari prestasi kerja. Dalam penetapan upah harus memenuhi kaidah ilmu Ekonomi Islam sebagai berikut:

⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, h. 44

⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 114

1. Gaji Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Pada sistem penggajian tenaga kerja outsourcing yang dilakukan sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam, karena dalam perjanjian kerja telah disebutkan upah yang akan diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* dan atas dasar kerelaan tanpa adanya unsur paksaan yang ditunjukkan dengan kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja tersebut.

2. Membayarkan Upah Sebelum Kering Keringatnya

Selalu berusaha memebayarkan upah karyawan sesuai tanggal yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah tenagakerja *outsourcing* sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam dengan tidak menunda-nunda pembayaran upah pekerjanya. Rasulullah juga menganjurkan untuk memberikan upah dan menjelaskan bagaimana upah pokok dan tunjangan tetap yang diterima oleh tenagakerja *outsourcing* yang sudah tertera dalam perjanjian kerja.

3. Adil dan Jujur

Nilai-nilai ekonomi Islam yang terkandung dalam pengupahan adalah keadilan dan kejujuran. Dalam kerjasamanya, perusahaan vendor dengan Bank Sumut Syariah memegang teguh prinsip adil dan jujur untuk menghilangkan kezaliman dan kecurangan, hal ini sesuai dengan imbalan karyawan yang mereka terima dengan tenaga yang dikeluarkan pada saat mereka bekerja.

Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bila dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah.⁹

Berdasarkan sistem upah yang dilakukan, telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar upah yang diterima oleh pihak pekerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Pekerja tidak boleh dirugikan dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial pekerja pada posisi perekonomian

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 112-113

lemah. Upah harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan *skill* masing-masing pekerja. Berdasarkan firman Allah SWT Q.S. Al-Ahqaf: 19, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*¹⁰ (Q.S. Al-Ahqaf: 19)

Dari ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa manusia dan jin mempunyai martabat tertentu di sisi Allah pada hari kiamat, sesuai dengan perbuatan dan amal yang telah mereka kerjakan semasa hidup di dunia. Golongan yang beriman dan beramal saleh terbagi dalam beberapa martabat berbeda-beda tingginya. Sedangkan golongan yang kafir kepada Allah juga terbagi dalam beberapa martabat yang berbeda-beda rendahnya.

Allah menyediakan martabat yang berbeda untuk membuktikan keadilan-Nya dan agar dapat memberi balasan yang sempurna kepada setiap jin dan manusia. Perbuatan taqwa diberi balasan sesuai dengan tingkat ketaqwaannya dan perbuatan kafir dibalas pula sesuai dengan tingkat kekafirannya.¹¹

Berdasarkan uraian diatas, penentuan upah atau balasan harus didasarkan pada penghargaan atas prestasi kerja sesuai dengan kompetensi dan *sill* serta dedikasi atas pekerjaan yang dikerjakannya, Nabi Muhammad SAW juga memberikan upah berdasarkan pada jasa yang diberikan sebagaimana yang tertulis dalam hadits di bawah ini yang artinya:

*“Dari Amr bin amir, dia berkata: Aku mendengar Anas RA berkata, “Nabi SAW biasa berbekam, dan beliau tidak pernah mendzalimi seorang pun dalam hal upah”.*¹²

¹⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 729

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Lentera Adi, 2010), h. 272-273

¹² Ibnu Hajar Al-asqalani, *Fath al-Bar Penjelasan Kitab Sahih Al-Bukhari*, (Jakarta: Pustaka Zam, 2010), h. 98-100

Dari hadits diatas, dapat disimpulkan bahwa memberi upah kepada tukang bekam diperbolehkan apabila upah itu diberikan atas dasar pekerjaan yang diketahui. Sedangkan larangan adalah jika kadar pekerjaan tidak diketahui secara pasti.

Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap bapak Wilis selaku tenaga kerja *outsourcing* bagian keamanan menuturkan bahwa selama ia bekerja pihak perusahaan belum pernah mendapati pembayaran upah pokok yang menunggak atau tidak dibayar, upah dibayar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.¹³ Hal ini sesuai dengan hadits Nabi yang artinya:

“*Bayarlah upah (buruh) sebelum kering keringatnya*”.¹⁴ (HR. Ibn Majah)

Dari hasil penelitian, pemberian jaminan sosial tenaga kerja juga telah sesuai dengan prinsip ekonomi islam yang mana karyawan mendapatkan Jaminan Pensiun, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta adanya tambahan kartu kesehatan yang diberikan oleh pihak Bank Sumut Syariah itu sendiri, yang mana kartu tersebut juga dapat digunakan oleh anak dan istri mereka. Hal ini dimaksudkan agar mereka yang bekerja di PT. Bank Sumut Syariah merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.¹⁵

Jaminan sosial (*at-takaful al-ijtima'iy*) adalah salah satu rukun ekonomi islam yang paling mendasar. Konsep jaminan sosial dalam bentuk *at-takmin at-ta'awuniy* ini merupakan implementasi dari perintah al-qur'an agar hambanya saling menolong (*ta'awun*) dan saling melindungi. Pelayanan kesehatan menduduki posisi yang sangat penting dalam syariah. Karena pelayanan kesehatan adalah bagian dari maqashid syariah, yaitu memelihara diri (*jiwa*), serta risiko-risiko ketenagakerjaan yang mungkin dialami oleh para karyawan juga harus dilindungi termasuk jaminan hari tua dan kematian, yang semuanya merupakan perintah syariah.

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Syahreza (satpam *outsourcing*) pada tanggal 04 Februari 2019 pukul 15.30 WIB

¹⁴ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, h. 88

¹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak andry (seksi operasional) pada tanggal 20 maret 2019 pukul 08.30 WIB

Sesuai dengan surat Al-Maidah ayat 2, yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَحِلُّوْا شَعْيِرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَٰٓئِدَ وَلَا ءَامِيْنَ
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًاۖ وَاِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْاۚ وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ
قَوْمٍۭ اَنْ صَدُوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْاۚ وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰىۚ وَلَا تَعَاوَنُوْا
عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدُوْنِۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَۚ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.¹⁶ (Q.S. Al-Maidah:2)

Dan hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai tetap terhadap karyawan *outsourcing* adalah hubungan kekeluargaan. Para karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan dengan memberikan hak-hak yang memang harus diperoleh pekerja. Sebagaimana dalam Ekonomi Islam yang mengajarkan prinsip-prinsip ekonomi yang memiliki muatan ajaran agama, etika dan moralitas.¹⁷

¹⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, h. 142

¹⁷ Sri Sudiarti, *Strategi Politik Ekonomi Islam*, Jurnal Volume 3, No. 1, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN SU Medan, 2016, h. 56

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai analisis kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang disajikan kemudian penulis menganalisis data tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa:

Dalam upaya mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing* usaha yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut Syariah dapat dikatakan sudah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam yaitu berupa upah yang adil serta pemberian jaminan sosial, walaupun upah yang diberikan belum sesuai dengan UMK Pematang Siantar tahun 2019. Dalam Islam, upah harus direncanakan adil baik bagi pekerja maupun bagi majikan. Jika upah terlalu rendah, maka pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan sebaliknya, jika upah terlalu tinggi maka sang majikan tidak mendapat keuntungan serta tidak dapat menjalankan perusahaannya. Selain upah, pihak Bank Sumut Syariah juga telah memberikan alat penunjang kesejahteraan lainnya berupa uang lembur, uang makan, uang baju, bantuan akhir tahun, tunjangan hari raya, serta pemberian bonus, walaupun tunjangan kesejahteraan tersebut tidak semuanya didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* bagian *cleaning service* tetapi hal tersebut sudah sesuai dengan perjanjian awal yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam penandatanganan diperjanjian kontrak kerja sebelum mereka bekerja, sehingga tidak ada yang dirugikan dalam hal ini, serta pemberian jaminan sosial tenaga kerja berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Pensiun serta tambahan kartu kesehatan yang diberikan oleh pihak Bank Sumut Syariah itu sendiri. Tenaga kerja juga mendapatkan perlakuan yang baik dan tidak pernah merasakan adanya sikap diskriminasi dari pihak manapun, tetapi akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing* PT. Bank Sumut Syariah diimbangi dengan menyesuaikan peraturan pemerintah tentang penggunaan tenaga kerja

outsourcing, serta bertumpu pada visi dan misi serta nilai-nilai dari bank sumut syariah itu sendiri.

B. Saran

Penelitian ini merupakan penelitian dalam menganalisis kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar. Dari penelitian yang telah dilaksanakan diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam bidang ekonomi, kemudian terdapat beberapa saran dari penulis antara lain:

1. Kepada Pimpinan PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar agar lebih meningkatkan kesejahteraan para karyawan serta memperlakukan mereka sebaik mungkin.
2. Kepada Pimpinan Perusahaan Vendor agar lebih memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang berada dibawah naungan perusahaanya.
3. Kepada personalia agar memperhatikan kebijakan yang lebih adil dan bijaksana, dengan upaya meningkatkan upah atau penghasilan pekerja sehingga hal tersebut akan berdampak langsung pada besarnya kontribusi dalam meningkatkan ekonomi keluarga.
4. Kepada tenaga kerja *outsourcing* khususnya yang bekerja di PT. Bank Sumut Syariah agar memperhatikan kaidah-kaidah agama, agar bekerja tidak hanya mengejar upah melainkan mengharapkan ridho Allah dengan mendasari niat karena ibadah.
5. Kepada masyarakat agar lebih mengembangkan diri dan mendayagunakan potensi yang dimiliki agar mampu mewujudkan kehidupan yang lebih baik.
6. Kepada penulis yang akan melakukan penelitian tentang analisis kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*, diharapkan untuk lebih menganalisis secara mendalam sehingga dapat diperoleh manfaat yang berguna bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rukminto Isbandi. *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Jakarta: FISIP UI Press, 2004.
- Arikikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Chaudry, Muhammad. *Sistem Ekonomi Islm Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012.
- Departmen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bogor: Lembaga Percetakan Al-Qur'an, 2010.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: Lentera Adi, 2010.
- Departmen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahas Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011.
- Djokopranoto, Richardus. *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*, Jakarta: Grasindo, 2005.
- Hajar, Ibnu Al-asqalani. *Fath al-Bar Penjelasan Kitab Sahih Al-Bukhari*, Jakarta: Pustaka Zam, 2010.
- Hardiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manjemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islami: Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Ibrahim, Ahmad. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

- Jehani, Libertus. *Hak-hak Karyawan Kontrak, cet. 2*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Karim, Adiwarma. *Ekonomi Mikro Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Muafi, Moh. *Pemikiran Imam Al-Ghazali tentang Ekonomi Islam dalam Kitab Ihya'Ulumuddin*, Lumajang, 2016.
- Nasution, Edwin Mustafa. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Pramuwito. C, *Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Yogyakarta: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial, 1997.
- Rahman. *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah (Syariah)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam, jilid 2*, Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yalsa, 2002.
- Rajagukguk, H.P. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Codetermination)*, Cet. Ke-1, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002.
- Rianto, Nur. *Teori Makro Ekonomi Islam*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Ridwan. *Fiqh Perburuhan, Cet. 1*, Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007.
- Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Setiadi, dkk. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Sevilla, Consuelo G. *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: UI-Press, 1993.
- Shihab, Quraish. *Wawasan Al-Qur'an*, Jakarta: Mizan, 2010.
- Shihab, Quraish. *Tafsir Al Misbah Pesan dan kesan Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Simanjuntak, Payman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFE-UI, 1998.

- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2018
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suhendi, Hendi. *Fikih Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sunyoto, Danang. *Hak-hak Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013.
- Suroso. *Ekonomi Produksi*, Bandung: Lubuk Agung 2004.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian, Cet V*, Jakarta: Rajawali, 1990.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Suwondo, Chandra. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- Syafe'I, Rahmad. *Fikih Muamalah, Cet. 1*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Tambunan, *Tenaga Kerja*, Yogyakarta: Bpfe 2002.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995
- Tjandraningsih, dkk. *Praktek Kerja Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesai*, jurnal, AKATIGA-FSPMI-FES, Desember, 2010.
- Umar, Husein. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Umer, Chapra. *Masa Depan Ilmu Ekonomi (Sebuah Tinjauan Islam)*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Yusanto, Muhammad. *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

NON BUKU

- Asriadi, Ari. Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, wawancara langsung.
- Andry. seksi operasional PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, wawancara langsung.
- Danandjaja, James. *Diskriminasi terhadap minoritas*, [https:// www.Diskriminasi terhadap minoritas - james danandjaja.htm](https://www.Diskriminasi%20terhadap%20minoritas%20-james%20danandjaja.htm).
- Erwinsyah, Syahreza. Satpam outsourcing PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, wawancara langsung.
- Faiz, Mohammad. *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, www.panmohamadfaiz.com, 2007.
- Guntoro, Agus. *Analisis Pengupahan Outsourcing pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam*, skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016
- Januarin, Mekalita. *Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau Dari Konsep Maqashid Syariah*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2016.
- Indra, Wilis. satpam *outsourcing* PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, wawancara langsung.
- Londa, Angelina. *Konstruksi Sosial Pekerjaan Outsourcing di Kalangan Buruh Pertambangan di Bontang*, Jurnal Penelitian, Universitas Airlangga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2015.
- Luhur, Priagung. *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Purwokerto, 2016.
- Mahadi, Prin. *Outsourcing Komoditas Politikah*, www.wawasandigital.com.
- Nofa, Trissumar. *Pengertian Outsourcing*, www.academia.edu.co.id
- Puspita, Dini, dkk. *Klasifikasi Tingkat Keluarga Sejahtera Dengan Menggunakan Metode Regresi Logistik Ordinal Dan Fuzzy K-Nearest Neighbor (Studi Kasus Kabupaten Temanggung)*, Jurnal Gaussian, Vol. 3. No. 4, 2014.

Ropikhin, Esti. *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing dan Perjanjian kerja waktu tertentu*, Tesis, Program Studi Magister Kenotariatan, Universitas Diponegoro, 2010.

Rusanto, Bambang. *Diskriminasi*, [https:// www.bambang rustanto DiskriminasiI.htm](https://www.bambang_rusanto.com/DiskriminasiI.htm).

Sari, Pramita. operator *outsourcing* PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, wawancara langsung.

Sitompul, Syahman, *Implimentasi Surat al-Baqarah Ayat 282 Dalam Pertanggung Jawaban Mesjid Di Sumatera Timur*, Jurnal Volume 3, No. 2, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN SU Medan, 2016.

Sudiarti, Sri. *Strategi Politik Ekonomi Islam* , Jurnal Volume 3, No. 1, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN SU Medan, 2016.

Syahreza. Satpam *outsourcing* PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, wawancara langsung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

Undang-Undang jaminan sosial tenaga kerja No. 3 Tahun 1992 pasal 10.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 Ayat 1-3.

UU ketenagakerjaan, cetakan pertama.Bandung: focus media, 2003.

Utomo, Laksanto. *Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Lex Publica, Vol. 1. No. 1, Januari 2014.

Zainuddin, Ahmad. supir *outsourcing* PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, wawancara langsung.

<https://kbbi.web.id/klerek>

<https://siantarkota.bps.go.id>

Wawancara dengan *outsourcing* bagian supir



Wawancara dengan *outsourcing* klerek bagian administrasi dan operator



Wawancara dengan karyawan *outsourcing* bagian satpam







Wawancara dengan *outsourcing* bagian cleaning service



Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?
2. Apakah sebelumnya anda pernah bekerja di perusahaan penyalur atau vendor?
3. Apakah anda tau tentang sistem outsourcing itu?
4. Mengapa anda bersedia jadi pegawai outsourcing?
5. Apakah anda mempunyai atau menyimpan bukti perjanjian kerja baik dengan perusahaan penyedia maupun dengan perusahaan pengguna?
6. Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai pegawai outsourcing?
7. Apakah anda mengikuti prosedur perekrutan sebelum disalurkan?
8. Berapa jam anda bekerja?
9. Berapa gaji yang anda peroleh dan setiap kapan?
10. Apakah perusahaan memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya?
11. Apa saja uang tambahan yang anda terima selain gaji pokok?
12. Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan tunjangan atau jaminan sosial seperti jaminan kematian dan jaminan hari tua atau pensiun?
13. Adakah jaminan yang diberikan untuk keluarga?
14. Biasanya outsourcing itu kontraknya 2 tahun, apakah setelah 2 tahun kontrak anda disuruh berhenti?
15. Apakah anda nyaman bekerja di perusahaan ini?
16. Bagaimana perlakuan atasan dan pegawai tetap di perusahaan ini terhadap pegawai outsourcing?
17. Pernahkah anda merasakan adanya diskriminasi selama bekerja disini?
18. Apakah pernah ada masalah dalam pembayaran gaji dan tunjangan lainnya?
19. Apakah ada perbedaan hidup anda sebelum dan sesudah bekerja di perusahaan ini?
20. Apa saja asset yang sudah anda miliki selama bekerja disini?
21. Apa harapan anda untuk outsourcing kedepannya?

CURICULUM VITAE

NAMA : Amelia Hayati Lingga

NIM : 56154013

TEMPAT/TANGGAL LAHIR : Bagan Batu, 10 November 1996

UMUR : 23 Tahun

IPK : 3,51

JENIS KELAMIN : Perempuan

FAKULTAS/JURUSAN/SEMESTER : FEBI/EKI/VIII

ALAMAT : Jl. Pancing, Gang Murni No.30, Medan

NO HP : 0822-7286-6643

ALAMAT EMAIL : amelialingga11@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

- SD : SDS Harapan Bangko, Balam
- SMP : SMP Muhammadiyah 19, Pematangsiantar
- SMA : SMA Sultan Agung, Pematangsiantar

NAMA ORANG TUA

- AYAH : Sohna Lingga
- IBU : Mesiyem

NAMA DOSEN PEMBIMBING

- PEMBIMBING I : Dr. Andri Soemitra, MA
- PEMBIMBING II : Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I